

[illegible]

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

5	Gestión del desarrollo de las personas	asignadas.				4,9
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5	
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la productividad profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	5	5	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5	
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5	

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			80%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5		4,7	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	4	5	5			

Inclusión.								
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior	Par	Subalterno				
		80%	20%	20%				
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	4	5	5	4,9		
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	5				
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	5				
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5	5				
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0				
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5	5,0		
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	5				
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	5				
	Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5				
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------



ALCALDIA DE
SANTIAGO DE CALI
GESTION DEL TALENTO HUMANO
GESTION Y DESARROLLO HUMANO

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS
(SISTEDA, SGC y MECI)

CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F06

VERSIÓN
3

FECHA DE ENTRADA
EN VIGENCIA
31/ene/2018

Nombre del Gerente Público:	CESAI, AUGUSTO LOPEZ LOPEZ	
Área en la que se desempeña:	SUBDIRECCIÓN DE TRÁMITES, SERVICIOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL	
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	31 DE DICIEMBRE DE 2019	
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
CONCERTACIÓN	5%	5%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,8	
PONDERADO	20%	19%
NOTA FINAL	104%	

CUMPLIMIENTO FINAL
104%

[Firma]

Firma del Supervisor Jerárquico


[Firma]
Firma del Gerente Público.

MAYORALDIA DE SANTIAGO DE CHILE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MEG)				MATH02.06.03.18 P03.F05			
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS						VERSIÓN		4	
						FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		11/03/2019	
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión
		1	1	2019	al	31	12	2019	Día 31 Mes 12 Año 2019
DATOS EVALUADO (Gerente Público)									
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional				
CESAR AUGUSTO LOPEZ LOPEZ		6103856			SUBDIRECCIÓN DE TRÁMITES, SERVICIOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL				
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código				
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			076				
					Grado				
					05				
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO									
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo				
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID		16618895			PARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL				
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código				
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			055				
					Grado				
					07				
DATOS DEL PAR									
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional				
DANIEL JAIR CHACÓN BALCAZAR		16754109			SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL				
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código				
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			076				
					Grado				
					05				
Criterios de valoración									
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.									
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.									
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.									
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.									
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.									
5									
4									
3									
2									
1									
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación		
		Superior	Par	Subalterno					
		60%	20%	20%					
1	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	✓	5				0,0		
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	✓	5						
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	✓	4						
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	✓	5						
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	✓	5						
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.	✓	4						
Total Puntaje Evaluador		6,0	0,0	0,0					

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	8			0.0	
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5					
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.	3					
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5					
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	4					
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	4					
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0		
3	Planeación	Prueba situaciones y escenarios futuros.	5			0.0	
	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.	5					
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	3					
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	4					
	Optimiza el uso de los recursos.	5					
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4					
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	4			0.0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	3					
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	3					
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	3					
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	4					
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	3					
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5			0.0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	3					
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas	4					
	Asume una función orientadora para promover y avanzar las mejores prácticas y desempeños	5					
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	3					
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	3					
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 80%	Par 20%	Subalterno 20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	4				0.0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	3					
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5					
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	3					
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	4					
	Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	3				0.0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	3					
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5					
	Asume como propia la solución acordada por el equipo	5					
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5					
	Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0			
Valoración final					0.00	0%	
Firma Gerente Público		Firma Superior Jerárquico		Firma del Par			

 MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE CHILE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)						MATH02 06 03 18 P03 F05 VERSIÓN 4 FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/04/2019	
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS									
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día 1 Mes 1 Año 2019		al Día 31 Mes 12 Año 2019		Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día 31 Mes 12 Año 2019					
DATOS EVALUADO (Gerente Público)									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
CESAR AUGUSTO LOPEZ LOPEZ		8103856		SUBDIRECCIÓN DE TRÁMITES, SERVICIOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		076		05			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo					
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID		16618695		PARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		055		07			
DATOS DEL PAR									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
DANIEL JAIR CHACÓN BALCAZAR		16754108		SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
la evaluación y seguimiento a la Estrategia de Rendición de Cuentas para la vige		DIRECTIVO		076		05			
Criterios de valoración									
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.									
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.									
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.									
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.									
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.									
Competencias comunes y directivas		Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior		Valoración actual		Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno					
		60%	20%	20%					
Conductas asociadas									
Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.				5					
Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos				5					
Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.				5					
Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.				5					
Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.				5					
Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.				5					
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0					

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			✓	0,0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			✓		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.			✓		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			✓		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			✓		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			✓		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros.			✓	0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.			✓		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			✓		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			✓		
		Optimiza el uso de los recursos.			✓		
		Concreta oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo.			✓		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5	0.0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			5			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.			5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.			5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5	0.0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			5			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			✓		0.0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			✓			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			✓			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			✓			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			✓			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			✓		0.0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			✓			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			✓			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			✓			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			✓			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
Valoración final					0.00	0%	
Firma Gerente Público		Firma Superior Jerárquico		Firma del Par			

MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE CHILE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA SGC y MECI)										MATH02 06.03.18 P03 F05		
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS												VERSIÓN	4	
												FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11/09/2019	
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		1	1	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019
DATOS EVALUADO (Gerente Público)														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
CESAR AUGUSTO LOPEZ LOPEZ			6103856			SUBDIRECCIÓN DE TRÁMITES, SERVICIOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL								
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado					
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			DIRECTIVO			076			05					
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo								
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID			16818695			PARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIÓN								
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado					
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			DIRECTIVO			055			07					
DATOS DEL PAR														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
DANIEL JAIR CHACÓN BALCAZAR			16754109			SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL								
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado					
La evaluación y seguimiento a la Estrategia de Rendición de Cuentas para la vige			DIRECTIVO			076			05					
Criterios de valoración														
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión														
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.														
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.														
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.														
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.														
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas		Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior		Valoración actual		Comentarios para la retroalimentación			
				Superior	Par	Subalterno								
				00%	20%	20%								
Visión estratégica		Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5									
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos			5									
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias			5									
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos			5									
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales			5									
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo			5									
Total Puntaje Evaluador				0.0	0.0	0.0								

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 80%	Par 20%	Subalterno 20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	5			0.0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5				
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas	5				
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral	5				
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión	5				
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto	5				
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0		
3	Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros	5			0.0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.	5				
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	5				
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5				
		Optimiza el uso de los recursos	5				
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	5				
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5			0.0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5					
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5					
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5					
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5					
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.						
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y les impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5			0.0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5					
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5					
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5					
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5					
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5					
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno		5			0.0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa		5				
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno		5				
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados		5				
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno		5				
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo		5			0.0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones		5				
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo		5				
	Asume como propia la solución acordada por el equipo		5				
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares		5				
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
Valoración final					0.00	0%	
Firma Gerente Público		Firma Superior Jerárquico		Firma del Par			

MAYALIA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MATH02.06.03.18.P03 F05	
VALORACION DE COMPETENCIAS												VERSIÓN	4
												FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11/04/2019
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
	1	1	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019
DATOS EVALUADO (Gerente Público)													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
CESAR AUGUSTO LOPEZ LOPEZ		6103856			SUBDIRECCIÓN DE TRÁMITES, SERVICIOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL								
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código			Grado					
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			076			05					
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo								
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID		16818605			PARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL								
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código			Grado					
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			055			07					
DATOS DEL PAR													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
DANIEL JAIR CHACÓN BALCAZAR		16754109			SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL								
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código			Grado					
la evaluación y seguimiento a la Estrategia de Rendición de Cuentas para la vige		DIRECTIVO			076			05					
Criterios de valoración													
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión												5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.												4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.												3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.												2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.												1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación						
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%									
Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0.0							
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos			5									
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5									
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5									
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales			5									
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo			5									
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0									

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5	0,0	
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			5			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			5			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros.			5	0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.			5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5		
		Optimiza el uso de los recursos.			5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto mediano y largo plazo.			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad			5	0,0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla			5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			5			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas			5	0,0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas			5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas			5			
	Asume una función orientadora para promover y alcanzar las mejores prácticas y desempeños			5			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo			5			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5	0.0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5	0.0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			

Valoración final:	0.00	0%
-------------------	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI SISTEMA DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO				SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC Y MECI)				MATH02.06.03.18.P03 F05				
VALORACION DE COMPETENCIAS								VERSION		4		
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		11/06/2018		
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			
		1	1	2019	al	31	12	2019	Día	31	Mes	Año
DATOS EVALUADO (Gerente Público)												
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional				
CESAR AUGUSTO LOPEZ LOPEZ				6103856				SUBDIRECCIÓN DE TRÁMITES, SERVICIOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO				076		05		
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO												
Nombre Completo				Documento de Identidad				Organismo				
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID				18618695				PARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO				055		07		
DATOS DEL PAR												
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional				
DANIEL JAIR CHACÓN BALCAZAR				18754109				SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
				DIRECTIVO				076		05		
Criterios de valoración												
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.										5		
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.										4		
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.										3		
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.										2		
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.										1		
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación					
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%								
1. Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5								
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5								
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5								
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5								
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5								
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5								
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		0,0						

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5		
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.				5		
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.				5	0,0	
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.				5		
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.				5		
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.				5		
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros					
	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.				5		
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los Indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.				5	0,0	
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.				5		
	Optimiza el uso de los recursos.						
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.				5		
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.		5			
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.		5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.		5		0,0	
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.		5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.		5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.		5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.		5			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.		5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.		5		0,0	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.		5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.		5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.		5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0,0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
	Total Puntaje Evaluador			0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
	Total Puntaje Evaluador			0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEGA, SOC y MECI)						MATH02 06.03.18.P03 F95	
GERENCIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VALORACION DE COMPETENCIAS						VERSIÓN	4
GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11/06/2019
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	
	1	1	2019	al	31	12	2019	Día	31 Mes 12 Año 2019
DATOS EVALUADO (Gerente Público)									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
CESAR AUGUSTO LOPEZ LOPEZ		6103856		SUBDIRECCIÓN DE TRÁMITES, SERVICIOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		076		05			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo					
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID		18618695		PARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		055		07			
DATOS DEL PAR									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
DANIEL JAIR CHACÓN BALCAZAR		18754109		SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
la evaluación y seguimiento a la Estrategia de Rendición de Cuentas para la vigencia		DIRECTIVO		076		05			
Criterios de valoración									
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y basándose en su entorno de gestión.								5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.								4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.								3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.								2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.								1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación		
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%					
1	Visión estratégica			5					
	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor			5					
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5					
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5					
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5					
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5					
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones			5	0.0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas			5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral			5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión			5		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto			5		
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0		
3	Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros			5	0.0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.			5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso			5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos			5		
		Optimiza el uso de los recursos.			5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo			5		
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.		5		0.0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.		5				
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.		5				
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.		5				
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.		5				
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.		5				
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.		5		0.0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.		5				
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.		5				
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.		5				
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.		5				
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.		5				
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0.0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0.0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
Valoración final					0.00	0%	
Firma Gerente Público		Firma Superior Jerárquico		Firma del Par			